

РОЗДІЛ 1 ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Іншин М. І.,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
Заслужений юрист України,

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

У статті проведено ґрунтовне дослідження оціночних понять у трудовому праві України, що дало можливість сформулювати визначення таких понять, визначити їх характерні особливості, класифікацію, ознаки та функції, а також сформулювати пропозиції по вдосконаленню законодавства України про працю.

Ключові слова: оціночні поняття, трудове право, законодавство про працю, роботодавець, функції, умови праці.

Иншин Н.И. Проблемные вопросы использования оценочных понятий трудового права Украины: теория и практика

В статье проведено детальное исследование оценочных понятий в трудовом праве Украины, что позволило сформулировать определение таких понятий, определить их характерные особенности, классификация, признаки и функции, а также сформулировать предложения по совершенствованию законодательства Украины о труде.

Ключевые слова: оценочные понятия, трудовое право, законодательство о труде, работодатель, функции, условия труда.

Inshyn M. Problem questions on the use of estimated concepts of labor law in Ukraine: theory and practice

The article gives a thorough study of the evaluation concepts in the labor law of Ukraine, which made it possible to formulate the definitions of such concepts, to define their characteristic features, classification, features and functions, as well as formulate proposals to improve the legislation of Ukraine on labor.

Key words: appraisal concepts, labor law, labor legislation, employer, functions, working conditions.

Визнання України правовою державою поставило ряд підвищених вимог до правового регулювання нормотворчої діяльності, а також його ефективності та якості. З огляду на перехідний період у законодавстві України, чільне місце посідає проблема юридико-технічної досконалості правових актів. Розроблення Трудового кодексу України передбачає зміну понятійного апарату трудового права. Все це зумовлює перегляд існуючих прийомів законодавчої техніки творення та формування змісту оціночних понять.

Науковою основою для проведення дослідження стали праці М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, І.В. Зуба, Д.О. Карпенка, О.Т. Панасюка, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших.

Метою статті є дослідження оціночних понять як складової понятійного апарату трудового права України, виявлення проблем, які існують у зв'язку з використанням оціночних понять та пошук шляхів їх вирішення.

Однією з складових понятійного апарату трудового права як галузі права України є правові поняття різних видів у тому числі й оціночні. Використання таких понять у трудовому праві одночасно породжує певні труднощі в процесі реалізації норм, що їх містять, і створює умови для виникнення

трудовах спорів. Так, оціночні поняття принципово важливо відрізнити від прогалин у трудовому праві. У КЗпП вживаються такі з них, як “істотні умови праці”, “поважні причини”, “грубе порушення трудових обов’язків”, “аморальний проступок” та ін. Досить цікавою є точка зору М.Й. Бару, що застосування норм з оціночними поняттями – своєрідний прийом, відмінний як від усунення прогалин у праві, так і від трактування чинних правових норм [1, с. 104]. Сутність оціночного поняття полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. У цьому разі немає прогалин у правовому регулюванні суспільних відносин. Передаючи вирішення того чи іншого питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт, нормотворець у такий спосіб виражає також свою волю. Присутність у текстах нормативних правових актів про працю оціночних понять є неминучою, але це не свідчить про наявність прогалин у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання. Приміром, неможливо вкласти один і той же зміст у часто вживане в нормативно-правових актах поняття “поважні причини”. Якщо вступ до шлюбу є поважною причиною для надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати, то цю ж причину навряд чи можна визнати поважною при обґрунтуванні порушення трудової дисципліни [2, с. 303].

З урахуванням вище викладеного можемо стверджувати, що оціночні поняття – це поняття в трудовому праві, не конкретизовані законодавцем і такі, що уточнюються в процесі правозастосовної практики. Законодавець не може точно описати всі явища, що зустрічаються в правовому обороті, і обмежується загальними ознаками. Оціночні поняття дають правозастосовному органу (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір), можливість розсуду і оцінки фактів. У трудовому праві оціночні поняття неминучі, і вони широко застосовуються [1, с.107].

Сучасні дослідники виокремлюють цілу низку специфічних властивостей (ознак) оціночних понять, як-от те, що вони фіксують лише найзагальніші ознаки відображених у них явищ; як правило, не конкретизуються і не роз’яснюються законодавцем у правовій нормі (однак така конкретизація може здійснюватися, наприклад, Пленумом Верховного Суду України); конкретизуються у процесі правозастосування у кожному окремому випадку, забезпечуючи можливість індивідуального підходу до кожного суспільного відношення.

Оціночні поняття виконують загальні функції всіх понять права: відображення, фіксації та передачі правової інформації. Також оціночні поняття трудового права України, по-перше, виконують функцію оціночних ознак складів дисциплінарних і матеріальних правопорушень. По-друге, вони є підставою для здійснення локальної та індивідуальної нормотворчості. Наявність оціночних понять в державних актах надає право суб’єктам на локальному й індивідуальному рівнях на договірних засадах конкретизувати ці поняття. Такий підхід надає можливість максимально врахувати інтереси сторін при регулюванні конкретних трудових правовідносин і, як наслідок, запобігти виникненню різних видів трудових спорів. По-третє, оціночні поняття у трудовому праві виступають засобом оціночного методу регулювання трудових відносин. Запропонований висновок обґрунтований тим, що використання оціночних понять в нормах трудового права впливає на всі чинники, які характеризують метод правового регулювання трудових відносин: правове становище суб’єктів трудових правовідносин; характер норм трудового права; порядок встановлення прав і обов’язків [3, с. 33].

На нашу думку особливостями оціночних понять у трудовому праві є також те, що: 1) як у законодавстві, так і в інших актах регулювання уповноважених суб’єктів відсутня будь-яка остаточна конкретизація оціночного поняття; 2) регулювання в трудовому праві полягає в можливості його часткової конкретизації у процесі укладення індивідуальних чи локальних угод; 3) оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та тісно пов’язаних з ними відносин.

Існує потреба визначити наступне: якщо в одних випадках оціночні поняття необхідні, то в інших вони вкрай небажані. При їх використанні важливо пам’ятати й про негативний їх бік. Оскільки оціночні поняття конкретизуються й уточнюються правозастосувачем, то неминучим є суб’єктивний підхід до оцінки конкретних обставин справи. Ці поняття відкривають простір для псевдотворчого розсуду суб’єктів, які застосовують приписи трудового законодавства. Варто приєднатися до позиції М.Й. Бару, який стверджував, що наявність вичерпного чи хоча б взірцевого переліку може нейтралізувати небажані наслідки суб’єктивного підходу до оцінки фактів [1, с. 105].

Тому прикладом невдалого використання оціночного поняття є і стаття 71 КЗпП України. У найменуванні статті позначено: «Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи» .. Може здатися, що законодавець навмисно використовує слово «винятковий», оскільки за загальним правилом робота у вихідні та неробочі святкові дні заборонена, отже, її дозвіл в позначених випадках буде винятком з цього правила.

Слід вказати, що як би не прагнув законодавець до звуження кола використовуваних ним оціночних понять, повністю відмовитись від них неможливо. Існування оціночних понять у законодавстві неминуче [4, с.352], оскільки в реальності трапляються різноманітні явища, які мають правове значення, однак не можуть бути точно визначені. Водночас інтегрованість оціночних понять у законодавство має і позитивне значення. Зокрема, деякі дослідники визнають за ними таку ознаку, як здібність надавати нормам права еластичного характеру [3, с.14], що посилює гнучкість та мобільність практики правового регулювання. Особливо доцільним є використання у законодавстві таких оціночних понять, які мають моральний зміст, а тому взагалі можуть розглядатися як норми моралі.

Якщо є можливість викласти правові норми в тексті нормативного акта в узагальненому вигляді, тобто у формі так званого абстрактного визначення, або привести вичерпний перелік фактів та обставин, нормотворчі органи, без сумніву, зобов'язані це зробити. Норма права з оціночними поняттями має використовуватися, коли немає можливості викласти її в інший спосіб, оскільки це не будь-яка норма права, а лише та, що не конкретизована нормотворчими органами з об'єктивної причини – в силу неможливості вжиття іншої юридичної конструкції. Саме тому гарантією правильного застосування оціночного поняття не можна розглядати його уточнення або встановлення повного (вичерпного) переліку фактів та обставин, що підпадають під нього. Установлення ж зразкового переліку з використанням термінів “та інші”, “тощо”, “аналогічні” не виключає певного суб'єктивізму й можливості позаправового розсуду в застосуванні розглядуваних понять [2, с. 304].

На нашу думку у Трудовому кодексі України необхідно дати нормативні дефініції основних понять трудового права, причому центральні категорії «працівник», «роботодавець», «умови праці», «законодавство про працю», які мають «наскрізне» вживання у всіх інститутах трудового права, слід визначити на самому початку кодексу, виділивши для дефініцій спеціальну статтю чи Главу. Ці фундаментальні поняття досить роз'яснити один раз - на початку понятійної «піраміди», і, як наслідок, ми вважаємо, що навряд чи є необхідність повторювати це в інших законах. Інші терміни можуть пояснюватися по мірі їх появи в законодавстві про працю. У всякому разі, найважливіші інституційні терміни, які ми виділили в групу основних, повинні мати правові дефініції безпосередньо в Трудовому кодексі, на початку відповідної глави. Це мають бути універсальні дефініції, які підходять не тільки для будь-якого нормативного правового акта трудового права, але й для інших галузей.

Щоб визначити поняття «роботодавець», треба спочатку перерахувати суб'єктів, які можуть ним бути, а потім назвати ознаки, що виділяють їх серед інших суб'єктів права в спеціальній якості – наймача. Загальновизнано, що роботодавцями можуть виступати і юридичні, і фізичні особи. Крім того, філії та представництва організацій, не будучи юридичними особами, проте можуть бути визнані суб'єктами трудового права. Для позначення ж видової відмінності, яке робить суб'єкта роботодавцем, пропонується виключити з визначення такі характеристики, як «перебуває у трудових відносинах», «уклав трудовий договір з працівником», і замінити їх більш якісним формулюванням - «використовує працю працівників на підставі трудових договорів». Це дозволить розширити зміст терміну «роботодавець» і застосовувати його не тільки для позначення сторони трудових відносин (наймача), але і в якості суб'єкта інших відносин, похідних від трудових, наприклад, відносин соціального партнерства, щодо забезпечення зайнятості, з працевлаштування. Роботодавцем слід вважати юридичних осіб, їх філії та представництва (за умови наділення їх відповідними повноваженнями), а також фізичних осіб, які використовують працю працівників на підставі трудових договорів.

Також неоднозначним являється поняття «законодавство про працю». Так, воно може бути визначене тільки шляхом перерахування правових актів, які входять у зміст цього терміна, абстрактне формулювання тут неприйнятне. Тому, на нашу думку стаття 4 КЗпП України вимагає істотного коректування. Це тим більше необхідно зробити у зв'язку з тим, що КЗпП містить близько п'ятдесяти посилань на «законодавство».

Аналіз існуючих оціночних понять у трудовому праві дозволяє зробити висновок, що законодавче регулювання оціночних понять трудового права недостатньо чітке та однозначне. На жаль, проект Трудового кодексу України також не вирішує проблем, які стосуються покращення розуміння оціночних понять трудового права. Відповідно, необхідним залишається подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо регламентації оціночних понять та детальне опрацювання проекту Трудового кодексу України з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості норм трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Сов. гос-во и право. – 1970. – № 7. – С. 104 – 108.
2. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України. д-р юрид. наук, спец.: 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення / Ярошенко О.М. – Харків : 2007. – с. 303.
3. Вильнянский С.И. Применение норм советского права / С.И. Вильнянский // Уч. зап. Харьков. юрид. ин-та. – Х., 1956. – Вып. 7. – С 3-16.
4. Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений. – М., 1972. – С. 35

УДК 349.2

Бабенко Е. В.,
кандидат юридичних наук

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ ПРИПИНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ З ИНИЦИАТИВЫ РАБОТОДАВЦЯ

В статті зазначено, що слід розрізняти дисциплінарний проступок, об'єктивні та суб'єктивні причини розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Основна увага присвячена розкриттю об'єктивних причин припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Підкреслюється, що об'єктивні причини, які покладаються в основу розірвання трудового договору між працівником та роботодавцем, залежать від зовнішніх факторів, внаслідок чого перебувають поза свідомістю та волею сторін трудового правовідношення. При цьому юридичними фактами, які становлять передумову розірвання трудового договору, зазвичай, виступають правоскасовувальні події

Ключові слова: об'єктивні причини, припинення трудових правовідносин, розірвання трудового договору, юридичні гарантії

Бабенко Е.В. Объективные причины прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя В статье указано, что надо различать дисциплинарный проступок, объективные причины расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основное внимание посвящено раскрытию объективных причин прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя. Подчеркивается, что объективные причины, которые укладываются в основу расторжения трудового договора между работником и работодателем, зависят от внешних факторов, вследствие чего пребывают за гранью сознания и воли сторон трудового правоотношения. При этом юридическими фактами, которые становятся предусловия расторжения трудового договора, обычно, выступают правоотменяемые события.

Ключевые слова: объективные причины, прекращение трудовых правоотношений, расторжение трудового договора, юридические гарантии

Babenko E. Objective grounds for termination of the employer-employee relations at the employer's initiative

The article indicates that it is necessary to distinguish the disciplinary case, objective and subjective reasons for terminating the labour contract at the employer's initiative. The primary attention is paid to defining the objective grounds for terminating the employer-employee relations at the employer's initiative. It is underlined that the objective reasons that become the basis for terminating the labour contract between the employee and the employer, depend on the external factors, and, as a result, remain outside the conscience and will of parties of employer-employee relationship. In this context, the jural facts, which perform as a prerequisite for terminating the labour contract, are, usually, law-abolishing events.

Key words: objective grounds, termination of employer-employee relations, the labour contract termination, legal guarantees

Стабільність як ознака трудових правовідносин є необхідною передумовою не лише для підвищення якості та кількості виробництва, а й для реалізації гарантованих на законодавчому рівні прав працівників та роботодавців. Утім, виходячи зі стабільності трудового правовідношення, варто